

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRA AGRI MULIA LESTARI SEMARANG

Oleh:

Elias Armeinta Pinem

B11.2011.02389

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email: 211201102389@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between discipline, compensation, and motivation on employee performance. Respondents of this study consisted of 82 employees PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang. The research data was obtained from the questionnaires were analyzed using multiple linear regression analysis . The model equations are processed using SPSS for Windows version 16. Based on the results obtained by the hypothesis that the discipline of positive and significant impact on employee performance, compensation and significant positive effect on employee performance and motivation positive and significant impact on employee performance. On the results of this study discipline are variables that have the greatest influence on employee performance. Discipline trigger factor that worked in PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang management actions to encourage the members of the organization meet the demands of various provisions. With the high discipline in conducting the performance of the employee will work optimally and will improve the performance results.

Keywords : Discipline, Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012).

Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, motivasi, insentif, disiplin, etos kerja, pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, suasana kerja dan lain sebagainya.

Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen yang penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Wibowo (2012), menyatakan perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dimasa depan. Dalam penelitian ini akan diuji Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari

Semarang Dengan demikian rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang ?

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Mangkunegara (2010) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Wirawan (2009) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Disiplin

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012). Darmawan, (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Siagian, (2012) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Kompensasi

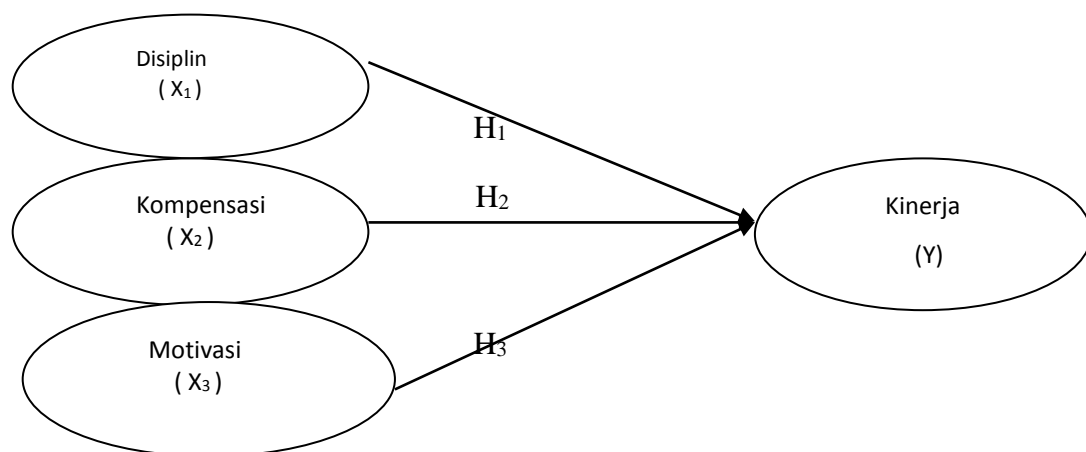
Hasibuan, (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fajar dan Heru, (2010) mengatakan kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Menurut Soekidjo (2009) kompensasi berupa upah atau gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*) yang berkaitan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan.

4. Motivasi

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2012) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sopiah (2008) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Gibson dan Stoner dalam buku Soekidjo (2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Sementara menurut Hasibuan yang dikutip oleh Soekidjo (2009) mengatakan motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, salah satunya adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.

5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dari kerangka pemikiran di atas adalah :

1. **H₁**: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. **H₂**: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. **H₃**: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang dengan obyek penelitian yaitu karyawan pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

Sugiyono, (2012) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang. sebanyak 82 orang. Metode sampel yang digunakan adalah Sensus.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (Dependen) Kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas (Independen) adalah disiplin, kompensasi, dan motivasi.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2012) mengatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data kualitatif terdiri dari visi dan misi Kantor PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat kuesioner kepada responden dengan memberikan panduan dan tata cara pengisian kuesioner.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada Kepala Bidang HRD PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang, dan data kuesioner yang diberikan kepada responden kemudian dari hasil pernyataan tersebut dianalisis. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, mengutip kutipan-kutipan, data dan informasi yang didapat dari internet, dan jurnal-jurnal terdahulu.

Pengertian dari sensus atau sampling jenuh menurut Sugiyono (2012), Sensus adalah teknik penentuan sampel bilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa : kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Isi dari kuesioner tersebut adalah :

1. Identitas responden, yaitu berisi nama responden, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
2. Pertanyaan berisi tentang tanggapan responden mengenai variable : Disiplin, Kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2012). wawancara (*Interview*) dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan seputar penelitian kepada peresponden atau karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang guna menambah data penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan.

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel.

Variabel	R _{hitung}	><	R _{tabel}	Keterangan
Disiplin (X₁)				
• Indikator 1	0,468	>	0,215	Valid
• Indikator 2	0,548	>	0,215	Valid
• Indikator 3	0,445	>	0,215	Valid
• Indikator 4	0,311	>	0,215	Valid
• Indikator 5	0,297	>	0,215	Valid
Kompensasi (X₂)				
• Indikator 1	0,305	>	0,215	Valid
• Indikator 2	0,451	>	0,215	Valid
• Indikator 3	0,419	>	0,215	Valid
• Indikator 4	0,384	>	0,215	Valid
• Indikator 5	0,418	>	0,215	Valid
Motivasi (X₃)				
• Indikator 1	0,516	>	0,215	Valid
• Indikator 2	0,523	>	0,215	Valid
• Indikator 3	0,449	>	0,215	Valid
• Indikator 4	0,425	>	0,215	Valid
• Indikator 5	0,477	>	0,215	Valid
Kinerja (Y)				
• Indikator 1	0,425	>	0,215	Valid
• Indikator 2	0,485	>	0,215	Valid
• Indikator 3	0,433	>	0,215	Valid
• Indikator 4	0,386	>	0,215	Valid
• Indikator 5	0,249	>	0,215	Valid

Hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan pertanyaan dari variabel Disiplin, Kompensasi, Motivasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Variabel	Cronbach Alpha	><	Standart realibilitas	Keterangan
Disiplin(X ₁)	0,653	>	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,641	>	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,719	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,638	>	0,60	Reliabel

data primer yang diolah, 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat pada *cronbach alpha* dari variabel Disiplin, Kompensasi, Motivasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60. Sehingga indikator dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi antara variabel – variabel independen suatu model regresi. untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF, jika tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas (Imam Ghozali,2012).

Coefficients^a

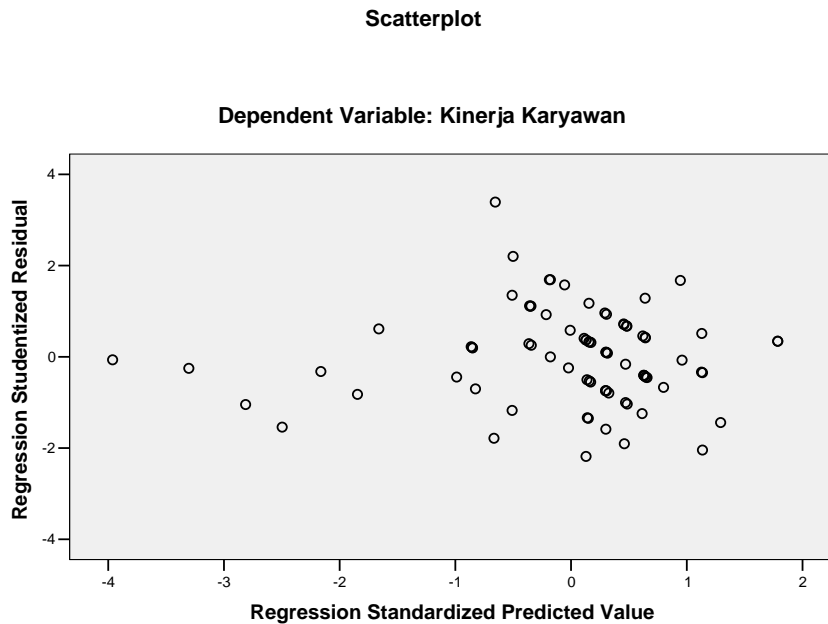
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.536	1.867
	Kompensasi	.386	2.590
	Motivasi	.411	2.431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai Tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2011).

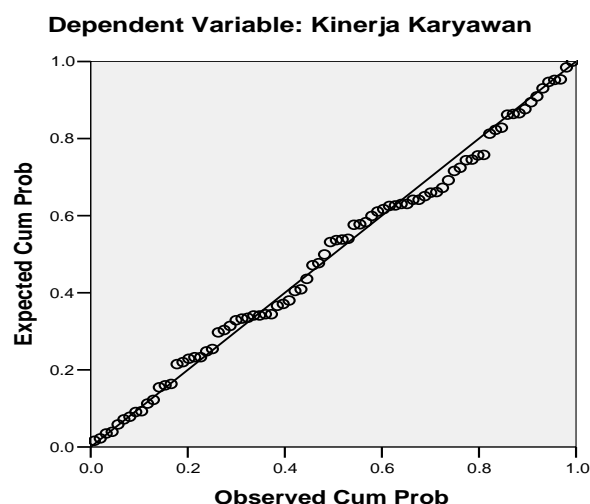


Dari Gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas karena tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nol. grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian telah ditisbrusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari Gambar diatas hasil uji normalitas pada grafik normal P.P plot of regression standardizer residual di atas terlihat titik – titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen (Imam Ghazali, 2011).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.008	1.443		1.391	.168
	Disiplin Kerja	.313	.084	.311	3.716	.000
	Kompensasi	.288	.097	.293	2.971	.004
	Motivasi	.303	.083	.348	3.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan linear Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.008 + 0.313X_1 + 0.288X_2 + 0.303X_3$$

Dimana Konstanta (α) sebesar 2,008, yang berarti Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi tetap atau tidak diubah, maka kinerja karyawan cenderung positif.

7. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata sampel (Ghozali 2006).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.008	1.443		1.391	.168
	Disiplin Kerja	.313	.084	.311	3.716	.000
	Kompensasi	.288	.097	.293	2.971	.004
	Motivasi	.303	.083	.348	3.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari hasil tabel tersebut bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0.000 dimana nilai ini jauh di bawah 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil tabel tersebut bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0.004 dimana nilai ini jauh di bawah 0.05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil tabel tersebut bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan 0.000 dimana nilai ini jauh di bawah 0.05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. . Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

8. Uji F

Hasil uji-f antara disiplin, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.935	3	90.645	63.030	.000 ^a
	Residual	112.175	78	1.438		
	Total	384.110	81			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.13 diatas didapatkan nilai F sebesar 63.030 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (disiplin, kompensasi, dan motivasi) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

9. Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.697	1.19922

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

Dalam tabel 4.14 output SPSS Model Summary *Adjusted R Square* adalah 0,697 hal ini berarti kemampuan variabel disiplin, kompensasi, dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang. adalah sebesar 69,7% sementara sisanya (100% - 69,7% = 30,3%) dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Pembahasan

Hasil penelitian mengenai disiplin, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t disiplin = 3.716 dengan nilai sig. 0,000 < α = 0,05. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya

disiplin kerja yang diberikan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan didapat hasil uji – t sebesar = 2.971 dengan nilai sig. $0,004 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin banyaknya kompensasi yang diberikan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan didapat hasil uji – t sebesar = 3.650 dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya motivasi yang diberikan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

4. Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji – F sebesar 63.030 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,005$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin disiplin (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

Nilai Adjust R Square sebesar 0,697 (69,7%) atau bisa diartikan bahwa disiplin, kompensasi, dan motivasi menjelaskan sebesar 69,7% kinerja karyawan PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

KESIMPULAN DAAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang adalah sebagai berikut :

1) Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila disiplin ditingkatkan dan semakin efektif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan lebih meningkat.

3) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan lebih meningkat.

4) Kemampuan disiplin, kompensasi, dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 69,7% (*adjusted r square* = 0,697) sementara sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang.

2. Saran

berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1) Disiplin merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, kedisiplinan harus diterapkan terhadap karyawan, harus mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga kinerja karyawan akan semakin maksimal dan baik.

2) Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Perhatian pemimpin mengenai jenjang karier dan prestasi kerja karyawan yang dapat memotivasi karyawan harus lebih ditingkatkan, mengindahkan segala masukan dan usulan karyawan agar karyawan merasa dihargai. Namun karyawan juga harus mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang di berikan kepadanya dan mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan hal-hal tersebut maka motivasi para karyawan akan semakin besar sehingga meningkatlah kinerja mereka.

3) Kompensasi merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengamodasi semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja. Misalnya dengan pemberian penghargaan yang tinggi atas prestasi yang telah dicapai oleh sebuah karyawan misal dengan pemberian tiket liburan sekeluarga atau dengan bonus yang tinggi. Selain itu kompensasi juga dapat juga dapat diberikan langsung dari atasan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan memberikan dorongan guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fajar, Siti Al., & Tri Heru. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Ferdinand, A.T. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, BP Undip. Semarang
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi kedua Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komalasari. Yanti. 2014 “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra komala di Dumai” **Jurnal Tepak Manajemen Bisnis** Vol. VI No. 2
- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis*. Edisi Empat, Terjemahan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nila, Anggi Krisna., I WayanBagia, NI NyomanYulianthini. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti”. **Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen** Vol. 3 Tahun 2015
- Noe, Raymond A, John R, Hollenbeck, Barry G. & Patrick M.W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Rineka Cipta
- Parerung, Arfindy., Adolfina Peggy, A. Mekel. 2014. “Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara”. **Jurnal EMBA** Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 688-696. ISSN 2303-1174

- Partini, Sri., Hartono. 2013. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta". **Jurnal Manajemen Bisnis Syariah**, No: 02/Th.VI/Agustus 2012 - Januari 2013
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado". **Jurnal EMBA** Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218. ISSN 2303-1174
- Prasetyo, Bambang dan Lina M.Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". **Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan** Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (Terjemahan : Benjamin Molan)*. Jakarta :PT INDEKS.
- Ronal, Rian. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Babusallam Baru bagian Pemasaran". *JOM Fekon* Vol.1 No.2 Oktober 2014
- Sahangggamu, Patricia M., Silvya L. Mandey. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". **Jurnal EMBA** Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. ISSN 2303-1174
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sili, Antari Ni Luh. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Parta Kencana Tohpati". **Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya** Vol 18 No. 2 Edisi Desember 2012, Hal. 142- 153
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian* .Yogyakarta: CAPS (centre for aademic publishing service).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: CV. Rajawali
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo, Edy Agung . 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Gave Media*, Bandung.

Wiratama, I NyomanJaka Alit., Desak Ketut Sintaasih. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung”. **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan** Vol. 7, No. 2, Agustus 2013

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat